

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

**AVENANT DU 17 JANVIER 2018
RELATIF À L'ACTUALISATION DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

NOR : ASET1850854M
IDCC : 1555

Entre :
FACOPHAR ;
SIMV ;
ANSVADM ;
SIDIV,

D'une part, et
FCE CFDT ;
CMTE CFTC ;
CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche constatent la nécessité d'actualiser les dispositions générales de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1^{er} juin 1989 étendue par arrêté du 20 avril 1990.

Cette démarche a pour objectif de mettre à la disposition des salariés, de leurs représentants, des organisations syndicales et des employeurs un texte conforme aux évolutions législatives et réglementaires.

Les parties signataires du présent avenant ont ainsi retranscrit le texte existant en intégrant les modifications et changements apportés par de nouvelles dispositions légales, réglementaires ou les évolutions jurisprudentielles.

Le présent avenant vise donc à mettre à jour le texte de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétéri-

naire du 1^{er} juin 1989 en abrogeant les textes obsolètes, les textes incompatibles entre eux ou ceux devenus contraires aux lois et règlements en vigueur.

Les dispositions de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire non intégrées au présent avenant restent inchangées et demeurent en vigueur.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention collective nationale, conclue en application des dispositions légales en vigueur régissant les relations collectives du travail, règle sur le territoire national (y compris les DOM) les relations de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises, quel que soit leur effectif. Les parties signataires n'ont pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, les thèmes abordés aux présentes dispositions générales ne justifiant pas de différences d'application basées sur les effectifs. Sont visées les entreprises dont l'activité principale correspond à l'une des activités définies ci-dessous :

a) Fabrication de :

- produits de droguerie pharmaceutique, à l'exclusion des produits chimiques et biochimiques de base ;
- produits d'extraction végétale et animale ;
- produits biologiques et opothérapiques ;
- tous produits et accessoires à l'usage de la médecine, de la pharmacie humaine et vétérinaire.

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la nomenclature d'activités française (NAF) annexée au décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits françaises, notamment dans les classes suivantes : 21.10Z « Fabrication de produits pharmaceutiques de base », 21.20Z « Fabrications de préparations pharmaceutiques » ;

b) Fabrication et distribution de réactifs, produits et matériels associés de diagnostic in vitro :

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans la classe suivante : 21.20Z pour la fabrication de réactifs de laboratoire ;

c) Fabrication de médicaments vétérinaires au sens des dispositions des articles L. 606 et suivants du code de la santé publique et de tout autre produit à usage vétérinaire :

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans les classes suivantes : 21.20Z pour l'ensemble de la classe dès lors qu'il s'agit des médicaments à usage de la médecine vétérinaire, 21.20Z pour la fabrication d'autres produits à usage de la médecine vétérinaire ;

d) Recherche, développement et contrôle concernant les activités visées ci-dessus :

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans les classes suivantes : 72.11Z « Recherche-Développement en biotechnologie », 72.19Z « Recherche-Développement en autres sciences physiques et naturelles », 72.20Z « Recherche-développement en sciences humaines et sociales », 71.20B « Analyses, essais et inspections techniques » ;

e) Façonnage ou conditionnement à façon de produits pharmaceutiques, parapharmaceutiques, cosmétiques et d'accessoires, à l'exception de la fabrication exclusive des spécialités pharmaceutiques à usage humain au sens de l'article L. 601 du code de la santé publique.

Est considéré comme façonnage ou conditionnement à façon de produits pharmaceutiques, entrant dans le champ d'application de la présente convention, le fait pour un établissement répondant aux exigences du code de la santé publique sur la pharmacie de mettre à la disposition d'un

autre établissement titulaire d'une AMM, auquel il n'est lié que par un contrat commercial, ses installations, son personnel et son savoir-faire pour la réalisation industrielle de tout ou partie des opérations de fabrication du produit objet de l'AMM.

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans les classes suivantes : 21.20Z pour l'ensemble de la classe dès lors qu'il y a contrat commercial, 82.92Z « Activités de conditionnement » pour le conditionnement à façon de produits pharmaceutiques ou parapharmaceutiques ;

f) Services et sous-traitance de la recherche, du développement et du contrôle correspondant aux activités visées aux *a*, *b*, *c* ci-dessus, sous réserve d'un contrat commercial.

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans les classes suivantes : 72.11Z « Recherche-Développement en biotechnologie », 72.19Z « Recherche-Développement en autres sciences physiques et naturelles », 72.20Z « Recherche-développement en sciences humaines et sociales », 71.20B « Analyses, essais et inspections techniques » ;

g) Distribution de produits à usage vétérinaire : médicaments, produits d'hygiène, produits de nutrition, produits à usage unique, matériels, réactifs et produits de diagnostic.

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans la classe 46.46Z « Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits pharmaceutiques » pour le commerce de gros des produits à usage vétérinaire ;

h) Commerce de gros et intermédiaire, conditionnement, importation, exportation, représentation ou courtage de matières premières, herboristerie, produits de droguerie, pharmaceutique, produits chimiques à usage pharmaceutique et parapharmaceutique, articles d'hygiène et de tous produits, accessoires et matériels à l'usage de la médecine, de la pharmacie humaine et vétérinaire.

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans les classes suivantes : 46.18Z « Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits » pour les services d'intermédiaires du commerce de gros en produits pharmaceutiques, 46.46Z « Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits pharmaceutiques » pour le commerce de gros de produits et matériels pharmaceutiques.

La référence à la nomenclature d'activités française (NAF) n'est donnée qu'à titre indicatif ; elle n'est déterminante que si elle correspond à l'activité principale exercée par l'entreprise ou l'établissement, telle que définie aux différents paragraphes ci-dessus.

Les dispositions de la présente convention collective sont également applicables aux holdings, sièges sociaux, services administratifs, financiers et d'études de ces entreprises ainsi qu'à leurs annexes ou dépendances : ateliers, entrepôts, bureaux...

Les dispositions de la présente convention collective sont également applicables aux organisations professionnelles (94.12Z), patronales et consulaires (94.11Z) et associatives (quelle que soit leur classe) dont l'activité principale se rapporte aux activités visées dans le présent champ d'application.

Article 2

Avantages acquis et principe de faveur

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restrictions aux avantages, quels qu'ils soient, acquis par les salariés antérieurement à la date de signature.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des avantages plus favorables reconnus dans certaines entreprises quelle qu'en soit la source (décisions unilatérales, usage, accord d'entreprise, etc.).

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

Dans ce cas, l'avantage le plus favorable aux salariés sera seul appliqué, y compris les avantages acquis avant la date de signature de la présente convention.

LIBERTÉ D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

Article 3

Principes généraux

1. Liberté d'opinion

Les parties signataires reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer ou ne pas adhérer à un syndicat.

2. Principe de non-discrimination

Les parties signataires rappellent qu'il ne peut en aucun cas être pris en considération, pour quiconque, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, les origines, les croyances, les opinions, les mœurs, le sexe, l'âge, la nationalité, l'ethnie ou les origines, l'état de santé, le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une action syndicale.

En particulier, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait pour un salarié d'appartenir ou non à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne le recrutement, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et de licenciement, la rétribution, l'avancement et la promotion.

Lorsqu'une décision concernant le recrutement, la conduite, la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, la rétribution, l'avancement et la promotion aura été prise à l'encontre d'un salarié et que celui-ci ou l'une des parties contractantes estimera que cette décision a été prise en violation des dispositions du présent article, les organisations patronales et de salariés intéressées s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter une solution équitable au cas litigieux.

Article 4

Autorisations d'absence

1. Pour faciliter le libre exercice du droit syndical, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées, sur préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation de documents écrits émanant de celles-ci.

Les organisations de salariés s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

2. Des autorisations d'absence payées seront accordées, après préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés appelés à siéger en qualité dans des commissions mixtes convoquées par les pouvoirs publics ou dans des commissions ou instances, bureaux, paritaires constituées d'un commun accord entre les parties signataires ou auxquelles la branche aurait adhéré (exemple : CPNEIS), ou encore dans les organismes suivants :

- comités de gestion des régimes de prévoyance prévus à l'article 28 de la présente convention collective nationale ;
- comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Le nombre des personnes participant à ces commissions sera également fixé d'un commun accord entre les parties signataires.

Les frais de déplacement seront remboursés dans les conditions fixées par l'avenant du 11 février 2011.

3. Des autorisations d'absence rémunérées seront également accordées dans les mêmes conditions aux salariés appelés à siéger dans des commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics.

4. Les absences prévues aux précédents paragraphes compteront comme temps de travail effectif, notamment pour le calcul de la durée des congés payés, et ne viendront pas en déduction des congés annuels.

5. Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés, aux alternants et aux apprentis désireux de participer à des stages ou à la formation syndicale dans les conditions prévues par la législation. Toutefois, pour un même salarié, le congé pourra être fractionné au maximum en trois périodes.

Article 5

Section syndicale, délégués syndicaux et représentants de section syndicale

Article 5.1

Le délégué syndical

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions du code du travail sur le droit syndical dans l'entreprise et à en faciliter l'exercice aux délégués syndicaux désignés conformément aux dispositions en vigueur.

Les délégués syndicaux doivent pouvoir exercer leurs fonctions dans les limites de la durée qui leur est accordée par la loi.

Outre le délégué titulaire, les organisations syndicales pourront mandater un suppléant en remplissant les critères de représentativité. Ce suppléant est susceptible de remplacer le titulaire. En cas d'absence de ce dernier, l'exercice de la mission par le suppléant sera imputé sur le crédit d'heures du délégué titulaire.

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les délégués syndicaux pourront exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise sous réserve d'aviser préalablement leur responsable hiérarchique.

Article 5.2

La section syndicale ou syndicat d'établissement

Dans les entreprises ou établissements dans lesquels sont constituées des sections syndicales, l'employeur doit en faciliter l'exercice, notamment pour :

- la collecte des cotisations syndicales ;
- l'affichage des communications syndicales, la distribution des publications syndicales ;
- la réunion mensuelle d'information.

Par ailleurs, un local équipé conformément les dispositions légales en vigueur doit être mis à disposition des sections syndicales.

Article 5.3

Le représentant de section syndicale

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Le représentant de la section syndicale (RSS) bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical mais ne peut, sauf exceptions, négocier et conclure des accords collectifs.

Article 5.4

Moyens de communication

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

1. Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
2. Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
3. Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Article 6

Institutions représentatives du personnel

Les parties signataires rappellent que toutes les entreprises, sans distinction d'effectifs, doivent prendre en compte les demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 6.1

Délégués du personnel

1. Le statut, la mission et le nombre des délégués du personnel ainsi que le nombre des collèges électoraux sont déterminés par la loi.
2. Les élections professionnelles et leurs modalités d'organisation, dont notamment le vote par correspondance et le vote électronique, sont régies conformément aux dispositions légales en vigueur.
3. Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les délégués du personnel pourront exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise sous réserve d'aviser préalablement leur responsable hiérarchique.

Article 6.2

Comité d'entreprise

1. Le statut, l'organisation et la mission des comités d'entreprise ainsi que le nombre des collèges électoraux, le nombre et le mode d'élection de leurs membres sont déterminés par la loi.
2. La procédure des élections est la même que celle des délégués du personnel définie dans le point 2 de l'article 6.1.
3. Indépendamment de la subvention de fonctionnement prévue par la loi, une subvention devra être déterminée entre le comité d'entreprise et la direction pour le financement des activités sociales et culturelles. Ces financements devront être gérés conformément aux dispositions légales en vigueur.

4. Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les membres du comité d'entreprise pourront exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise sous réserve d'aviser leur responsable hiérarchique.

Article 6.3

Délégation unique du personnel

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, l'employeur peut choisir de mettre en place une délégation unique. La délégation unique est mise en place sur décision de l'employeur, après consultation des délégués du personnel (DP) et, s'il existe, du comité d'entreprise (CE). Elle est possible à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement. Les règles électorales sont celles applicables à l'élection des délégués du personnel.

Dans les conditions légales en vigueur, les instances peuvent être regroupées.

Article 6.4

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

1. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est organisé conformément à la législation en vigueur.

2. Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devront recevoir toute information et posséder tout élément leur permettant d'effectuer un contrôle efficace et d'assurer un rôle préventif pour le respect des dispositions ci-dessus.

3. Les membres des CHSCT doivent bénéficier de formation conformément aux dispositions légales, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 6.5

Accès à l'information et base de données économiques et sociales (BDES)

La base de données économiques et sociales (BDES) regroupe toutes les informations transmises de façon récurrente aux Institutions représentatives du personnel.

L'objectif est de faciliter l'exploitation, la compréhension et la mise en perspective des données par les représentants du personnel.

Elle est donc accessible en permanence et contient des informations sur l'année en cours mais également sur les années précédentes et des perspectives pour les prochaines années.

L'entreprise a la charge de construire la BDES, de la maintenir à jour, et définir les modalités d'accès et les conditions de consultation et d'actualisation.

Article 6.6

Comité social et économique

1. Le statut, l'organisation et la mission du comité social et économique sont déterminés conformément à la législation en vigueur.

2. La procédure des élections est définie par la loi.

3. Les membres des CSE doivent bénéficier de formation conformément aux dispositions légales, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 7

Apprentissage et formation professionnelle

1. Les parties signataires s'impliquent activement dans le développement de l'apprentissage, l'accès à l'emploi et la formation professionnelle. Cette dernière doit être orientée dans une perspective

de perfectionnement et de promotion sociale et doit, notamment, contribuer à l'amélioration des conditions d'accueil et d'insertion des jeunes travailleurs dans les entreprises, conformément aux dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle du 18 septembre 2013.

2. Les employeurs s'engagent à faciliter l'apprentissage, l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi et la formation professionnelle continue, conformément aux dispositions du code du travail, ainsi qu'aux termes de l'accord de branche du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

3. Les parties contractantes soulignent le rôle primordial conféré dans ce domaine à la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) à laquelle la branche a adhéré par accord collectif du 9 février 2011, et à l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications créé par accord de branche du 27 juin 2012.

Article 8

Formalités de mobilité et de recrutement

Article 8.1

Mobilité interne

a) Public prioritaire

Pour favoriser la promotion, l'évolution interne ou l'insertion des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, avant toute embauche extérieure, les employeurs examineront les candidatures des salariés pour les postes qu'ils estimeront susceptibles d'être tenus par ceux-ci et les convoqueront pour un entretien d'évaluation.

Une information préalable d'ouverture de poste en contrat à durée indéterminée sera transmise aux représentants du personnel.

b) Période probatoire

Dans l'hypothèse où un candidat interne est retenu, il devra satisfaire à l'essai professionnel. Une période probatoire pourra être alors définie. La durée de cette période ne pourra excéder la durée de la période d'essai de la catégorie socioprofessionnelle concernée.

Une prime sera versée à l'issue de ladite période aux intéressés pour tenir compte de leurs nouvelles fonctions. Le montant de cette prime, qui pourra par exemple être égale à la différence de salaire entre les deux postes, reste à définir par l'entreprise.

Si cette période probatoire ne s'avérerait pas concluante, le salarié serait réintégré de plein droit dans son emploi dans les conditions antérieures.

Article 8.2

Formalités de recrutement

Chaque recrutement sera confirmé par un écrit mentionnant la catégorie, l'emploi, le niveau dans la classification, et les différents éléments du salaire d'embauche ainsi que l'horaire habituel de travail et l'établissement auquel est affecté le salarié. Cet écrit devra faire référence à la présente convention collective.

Les employeurs tiendront à la disposition des salariés de leur entreprise le texte de la présente convention collective et les avenants et annexes qui leur sont applicables, ainsi que tout autre document dont la remise est rendue obligatoire par la présente convention collective ou la législation en vigueur. Ils remettront notamment à chaque salarié, au moment de son engagement, un exemplaire du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement.

Le salarié pourra être engagé par un contrat à durée déterminée ou un contrat à durée indéterminée ; dans le cas de contrats à durée déterminée successifs, le nombre de renouvellements et la durée sont ceux prévus par les dispositions du code du travail.

Le salarié engagé par un contrat à durée déterminée bénéficiera des avantages qui sont accordés au personnel de l'entreprise. Si son contrat se trouve prolongé par un contrat à durée indéterminée, l'ancienneté partira du premier jour de son entrée dans l'entreprise.

Le salarié pourra être engagé par contrat de travail à temps complet ou à temps partiel (cf. accord de branche relatif au travail à temps partiel). Conformément aux dispositions légales et de la présente convention collective, si l'opportunité d'un changement se présente, les salariés appartenant déjà à l'entreprise seront prioritaires pour demander la modification de leur contrat initial.

Les travailleurs temporaires auxquels les entreprises auront recours selon les dispositions légales auront accès aux moyens de transport collectif et de restauration et aux installations sanitaires mis à la disposition du personnel de l'entreprise utilisatrice dans les conditions prévues pour le personnel permanent de l'entreprise. Ils bénéficieront de tous les avantages qui leur sont reconnus par la loi.

Les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile et des salariés en télétravail seront conformes aux dispositions légales ou aux accords (de branche ou d'entreprise) quand ils existent.

Article 8.3

Recrutement externe

Les employeurs pourront faire connaître leurs besoins de personnel aux services et organismes habilités. Ils pourront également recourir au recrutement direct.

Il est entendu que les dispositions de la présente convention collective ne peuvent faire échec à l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés et, particulièrement des personnes en situation de handicap.

Article 9

Période d'essai

1. La période d'essai afférente à chaque catégorie de salariés est précisée dans les avenants catégoriels à la présente convention collective.

2. La période d'essai s'entend d'une durée de travail effectif et se trouve suspendue en cas d'arrêt de travail, notamment pour cause de maladie.

La période d'essai est renouvelable une fois par accord exprès entre les parties pour une durée ne pouvant dépasser la durée de la période initiale. Par ailleurs, la possibilité du renouvellement devra être mentionnée dans le contrat de travail.

3. Les parties peuvent résilier le contrat de travail pendant la période d'essai en respectant le préavis imposé par les dispositions législatives en vigueur pour la catégorie socioprofessionnelle dont relève le salarié.

4. Quand la visite d'aptitude est requise par la loi, dans le cas où le salarié n'aurait pas eu la possibilité de connaître le résultat de cette dernière avant la fin de la période d'essai, l'employeur devra aviser le salarié que, dans le cas où cette visite conclurait à son inaptitude, il ne pourrait être engagé définitivement.

Faute d'avoir avisé par écrit le salarié de cette éventualité avant la fin de la période d'essai, l'employeur sera tenu de lui verser une indemnité compensatrice de préavis si la visite médicale conclut à son inaptitude.

Article 10

Préavis en cas de rupture du contrat de travail

Article 10.1

Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

Toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur doit faire l'objet des formalités prévues par la loi.

La durée de préavis réciproque afférente à chaque catégorie de salariés est précisée dans les avenants à la présente convention collective.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la durée du préavis d'un salarié ayant été reconnu de travailleur handicapé par la CDAPH est doublée sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée de ce préavis.

Dans le cas où l'employeur décide de ne pas faire effectuer tout ou partie du préavis par le salarié, il doit l'en informer par écrit et celui-ci reçoit une indemnité égale à la rémunération qu'il percevrait pendant la durée du préavis restant à courir s'il travaillait.

Pendant la durée du préavis réciproque, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour rechercher du travail. Ces absences seront payées et fixées 1 jour au gré du salarié, 1 jour au gré de l'employeur.

Dans tous les cas, l'employeur ne pourra s'opposer à la prise totale ou partielle de ces heures d'absence, si le salarié en fait la demande.

Il est précisé qu'en cas de rupture conventionnelle, les dispositions relatives aux durées de préavis ne s'appliquent pas.

Article 10.2

Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

La durée du préavis afférent à chaque catégorie de salariés en cas de démission est précisée dans les avenants à la présente convention collective.

Le préavis doit être effectué sauf accord des parties visant à l'écourter. Dans le cas de l'inobservation du préavis par le salarié, celui-ci doit une indemnité correspondant aux heures de travail qu'il devrait effectuer.

Il est précisé qu'en cas de rupture conventionnelle, les dispositions relatives aux durées de préavis ne s'appliquent pas.

Article 11

Indemnité de licenciement

1. Une indemnité de licenciement calculée en fonction de l'ancienneté dans les conditions prévues aux différents avenants est attribuée aux salariés relevant de la présente convention collective.

2. Lorsqu'elle est plus avantageuse pour le salarié, l'indemnité conventionnelle se substitue à l'indemnité légale de licenciement.

3. Le salaire à prendre en considération pour l'indemnité de licenciement est la rémunération moyenne brute des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois qui précèdent la notification du licenciement, la formule la plus favorable pour le salarié devant être retenue.

Pour le calcul de cette rémunération entrent en ligne de compte tous les éléments du salaire qui, par leur nature, sont soumis aux charges sociales.

4. En cas de licenciement au cours de l'année suivant le passage à un poste de classification inférieure, l'indemnité de licenciement sera calculée sur la base des rémunérations effectives payées

avant ce passage. Le salaire à prendre en considération sera le salaire moyen brut des 12 mois ou des 3 derniers mois précédant le passage à un poste de classification inférieure, la formule la plus favorable pour le salarié devant être retenue.

5. L'indemnité de licenciement est versée en totalité à la cessation du contrat de travail.

6. En cas de modification de l'emplacement géographique de l'entreprise, l'indemnité de licenciement est due si ce changement résulte de la seule volonté de l'employeur et si le salarié n'accepte pas ce changement de lieu de travail en raison de la gêne notable qui peut en résulter et dont il devra apporter la preuve.

Article 12

Licenciement pour motif économique

1. Les parties signataires entendent se référer expressément aux dispositions de la loi et des accords nationaux interprofessionnels sur les licenciements collectifs ou individuels pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel pour tout ce qui concerne notamment :

- l'information et la consultation des représentants du personnel ;
- l'information et la saisine de la commission paritaire de l'emploi de la profession dans les conditions en vigueur ;
- les garanties en cas de mutation ;
- les procédures relatives aux mesures sociales envisagées ;
- les procédures de licenciement des salariés concernés et notamment des salariés protégés ;
- les actions tendant à éviter des licenciements pour motif économique.

2. Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat (c'est-à-dire à la fin du préavis exécuté ou non) s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Le salarié est informé de cette priorité de réembauchage et des conditions de mise en œuvre de celle-ci dans la lettre de licenciement.

L'offre de réembauchage dans la même catégorie d'emploi devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception et indiquer, en plus des conditions de travail et du salaire de cette catégorie, la date de prise d'effet de son intégration s'il accepte l'offre qui lui est faite.

S'il n'existe aucune possibilité de réembauche dans l'emploi précédemment exercé, rien ne s'oppose à ce que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour une réembauche dans un emploi différent.

Si un salarié licencié pour motif économique est réembauché en vertu des dispositions ci-dessus, l'ancienneté dont il bénéficiait au moment de son licenciement sera prise en compte lors de son réembauchage pour déterminer le taux de l'indemnité éventuelle de licenciement, de départ en retraite ou de fin de carrière à laquelle il aurait droit éventuellement.

Dans cette hypothèse, l'ancienneté sur laquelle a été calculé le montant de l'indemnité de licenciement qui lui a été versée lors de son licenciement pour motif économique viendra en déduction de l'ancienneté sur laquelle sera calculé le montant de cette indemnité éventuelle.

Le salarié conserve sa priorité de réembauchage dans le cas où il occuperait un emploi dans une autre entreprise, si les obligations du préavis qu'il doit éventuellement effectuer vis-à-vis de cette entreprise ne lui permettent pas, dans les délais fixés, d'accepter l'offre qui lui est faite.

Le fait pour un salarié d'avoir quitté une entreprise ne doit pas empêcher son engagement dans une entreprise similaire, sous réserve du respect des termes d'une éventuelle clause de non-concurrence.

Article 13

Durée du travail

1. Dans le cadre de la législation en vigueur et en l'absence de dispositions conventionnelles autres, tout travail effectué au-delà de la durée légale de travail, telle que définie par les dispositions légales en vigueur, donnera lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25 % du salaire pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % du salaire pour les heures supplémentaires au-delà de la 8^e.

Cette majoration s'applique non seulement au salaire de base mais également à la prime d'ancienneté éventuelle et à toutes les primes ou majorations de salaire dont le montant est calculé en fonction du temps de travail.

2. Tout travail effectué entre 20 heures et 6 heures du matin est considéré comme travail de nuit.

Ce travail donnera lieu à une majoration horaire qui ne pourra être inférieure à 20 % du montant du salaire entre 20 heures et 22 heures et à 40 % du montant du salaire entre 22 heures et 6 heures du matin.

Tout salarié travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficiera d'une prime de panier de nuit fixée à deux fois le minimum garanti prévu par le code du travail et par les dispositions légales en vigueur.

Si le changement de poste est effectué à minuit, l'indemnité de panier est attribuée à une seule des équipes.

Pour les salariés embauchés à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, dont l'horaire habituel de travail comporte des heures de nuit, le contrat de travail devra faire apparaître les majorations pour heures de nuit, telles que définies ci-dessus, dont il est tenu compte dans la fixation du montant des appointements.

3. Tout travail effectué de manière exceptionnelle le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire convenu dans l'horaire de travail donnera lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 100 % du montant du salaire.

Est considéré comme ouvrant droit à cette majoration le travail effectué entre 0 heure et 24 heures, le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire convenu.

En cas d'heures de travail de nuit effectuées ce jour-là, seule la majoration prévue par le présent paragraphe sera applicable, à l'exception de celle prévue au paragraphe 1.

4. Les jours fériés légaux non travaillés ne donnent pas lieu à réduction de salaire. Les jours fériés légaux sont considérés comme jours de travail pour le calcul de l'horaire de la semaine de travail. Le travail effectué un jour férié légal sera payé en supplément en heures majorées de travail selon les dispositions du paragraphe 1 du présent article.

5. Les majorations prévues aux paragraphes 2, 3 et 4 ci-dessus s'ajoutent, le cas échéant, aux majorations prévues au paragraphe 1.

6. Lorsque la durée effective du travail est supérieure à 6 heures de façon ininterrompue, l'horaire devra comporter une pause de 1 demi-heure sans diminution de salaire sauf accord éventuel d'entreprise plus favorable pour les salariés.

7. Conformément aux dispositions légales en vigueur, la journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :

1° D'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;

2° De la contribution prévue au 1° de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.

Article 14

Païement des salaires

1. Le salaire est la contrepartie du travail.
Tout salarié a la garantie du salaire afférent à son niveau dans la classification.
2. La grille de rémunérations minimales garanties correspondant aux différents niveaux de la classification résulte des accords conventionnels de la branche.
3. Les salaires sont fixés en fonction de la durée normale hebdomadaire réglementaire de travail, telle que définie par les dispositions légales en vigueur.
4. Les salaires doivent être payés au moins une fois par mois à échéance fixe.
Toutefois, les salariés peuvent bénéficier du paiement d'acomptes sur le travail exécuté pendant le mois en cours selon les modalités propres à chaque entreprise.
5. Les salaires effectivement pratiqués doivent respecter les principes d'égalité et de non-discrimination.

Article 15

Travaux pénibles

1. L'hygiène et la sécurité étant garanties selon les stipulations de l'article 6.4 de la présente convention collective, des indemnités seront attribuées pour tenir compte des conditions notoirement pénibles, dangereuses et/ou insalubres dans l'exécution de certains travaux.
2. Ces indemnités seront établies dans le cadre de l'entreprise ou de chaque établissement, après avis des instances représentatives du personnel, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions du travail. Elles pourront éventuellement être incorporées dans le salaire des intéressés.
3. Lorsque des modifications seront apportées aux installations matérielles ou aux conditions du travail, les indemnités pourront être révisées en conséquence, voire annulées, après avis des instances représentatives du personnel.
4. L'entreprise doit fournir à chaque salarié, en complément des équipements de protection individuelle, les vêtements de travail appropriés notamment pour certains travaux particulièrement salissants ou lors de l'emploi de produits corrosifs.

Article 16

Ancienneté : définition et calcul de la prime

Article 16.1

Définition de l'ancienneté

L'ancienneté s'entend du temps de présence depuis la date d'entrée dans l'entreprise, quels que puissent être les changements intervenus dans la situation juridique de celle-ci. Le salarié qui passe d'un niveau de la classification à un autre conserve l'ancienneté acquise.

Lorsque, sur sa demande ou sur celle de son employeur, un salarié est muté au sein d'un groupe, dans une filiale ou un établissement de l'entreprise qui l'emploie, il conserve son ancienneté dans le nouvel établissement où il est appelé à travailler.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- a) les périodes militaires obligatoires, la mobilisation, le rappel ou le maintien sous les drapeaux ;
- b) le service national obligatoire sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise dès la fin de son service national ;
- c) les périodes de congés annuels ou de congés exceptionnels prévus à l'article 30 ;

d) les arrêts de travail pour maladies professionnelles, accidents du travail, maternité, paternité, adoption et solidarité familiale pendant la période légale de repos, visé au paragraphe 3 de l'article 25 de la présente convention collective ;

e) les interruptions de travail pour maladie d'une durée totale continue ou non, inférieure à 6 mois par année civile ;

f) les stages de formation professionnelle suivis dans les conditions prévues par les articles L. 6111-1 et suivants du code du travail.

Lorsqu'un salarié reprend son travail dans les cas listés ci-dessous, la période antérieure à la suspension, à la rupture du contrat de travail ou au licenciement interviendra dans le décompte de l'ancienneté.

Il s'agit donc des cas suivants :

- suspension du contrat (absences et congés exceptionnels de longue durée résultant d'un accord entre les parties, les congés non rémunérés de maternité pris conformément au paragraphe 6 de l'article 25 de la présente convention collective...) ;
- rupture du contrat de travail sur accord des deux parties ;
- licenciement avec une priorité de réembauchage au sens de la loi ou de la présente convention collective, sauf le cas de remplacement définitif pour cause de maladie.

Dans le cas de réembauchage après rupture du contrat de travail, par la démission du salarié ou par suite d'un licenciement pour un motif autre que celui indiqué au point ci-dessus, l'incorporation du temps de présence antérieur à la rupture pour le calcul de l'ancienneté ne constitue pas un droit absolu mais doit, au moment du réembauchage, faire l'objet d'un accord particulier entre les intéressés, accord devant figurer dans le nouveau contrat de travail.

Entre notamment dans ce cas la rupture du contrat de travail intervenant en cas de maladie pour pouvoir au remplacement du salarié.

Article 16.2

Calcul de la prime d'ancienneté

Il est attribué une prime d'ancienneté aux salariés de catégorie ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise inclus de la classification en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

Le taux de la prime d'ancienneté est de 3 % après 3 ans d'ancienneté, taux majoré de 1 % par année d'ancienneté au-delà de 3 ans, avec un plafond de 15 %.

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur la rémunération minimale mensuelle garantie du niveau de classification dans lequel est classé le salarié, proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail. Cette rémunération minimale étant éventuellement augmentée des majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté est indépendante du salaire de base et s'y ajoute dans tous les cas.

Elle fait l'objet d'un décompte spécial et son versement doit être effectué lors de chaque paie.

Le montant de la prime d'ancienneté ne doit pas être pris en considération dans le calcul effectué pour l'application du salaire minimum conventionnel de la catégorie socioprofessionnelle concernée.

Article 17

Remplacements et travaux multiples

1. Le salarié qui exécute temporairement des travaux habituellement rémunérés par un salaire supérieur au sien, bénéficiera d'une indemnité égale à la différence entre le salaire de base du salarié qu'il remplace et son propre salaire de base.

Pour le calcul de cette indemnité, il ne sera pas tenu compte des primes d'ancienneté éventuelles du salarié remplaçant et du salarié remplacé.

En tout état de cause, la prime d'ancienneté éventuelle du salarié remplaçant sera maintenue à son montant précédent et s'ajoutera à son nouveau salaire.

2. Le salarié qui exécute provisoirement pour les besoins du service des travaux habituellement rémunérés par un salaire inférieur au sien conserve la garantie de son salaire habituel et de son niveau de classification.

3. Lorsque le remplacement devient définitif, la cotation du poste tenu par le collaborateur est révisée conformément à l'accord classification.

Article 18

Bulletin de paie

Les bulletins de paie doivent être rédigés conformément aux dispositions légales et réglementaires et comporter *a minima* :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1^{er} du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;

3. S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;

4. Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau qui lui est attribué ;

5. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :

a) la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;

b) l'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;

6. La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales mentionnées aux articles R. 3243-2 et R. 3243-3 du code du travail ;

7. Le montant de la rémunération brute du salarié ;

8. La nature et le montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute ;

9. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

10. La date de paiement de cette somme ;

11. Les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congés annuelle est comprise dans la période de paie considérée ;

12. Le montant de la prise en charge des frais de transport public ou des frais de transport personnels.

13. Une recommandation de conserver le bulletin de paie.

Par ailleurs, selon la législation en vigueur, l'employeur peut mettre en place la dématérialisation du bulletin de paie. Le salarié a le droit de s'y opposer préalablement ou postérieurement à l'émission du premier bulletin de paie sous forme électronique.

Article 19

Déplacements de courte durée

Tout déplacement occasionnel en France ou à l'étranger nécessitant des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

1. Petits déplacements :

1. Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de regagner chaque jour son domicile.

2. Dans ce cas, il sera tenu compte au salarié de ses frais supplémentaires de transport entre le lieu de travail habituel et le lieu de déplacement selon le barème fiscal d'indemnités kilométriques en vigueur, sauf dispositions ou usages d'entreprise plus favorables.

3. Si, du fait de son déplacement, le salarié est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement, une indemnité compensatrice lui sera allouée. Elle pourra être égale au barème URSSAF en vigueur sans pour autant être inférieure à trois fois le montant du minimum garanti prévu au code du travail.

2. Grands déplacements :

1. Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile et d'une durée comprise entre 1 et 14 jours ouvrés.

2. Dans ce cas, les règles suivantes sont appliquées :

a) Frais de voyage : l'employeur prend à sa charge : les frais effectifs de voyage par les moyens de transport en commun qui s'imposeraient, les frais de transport des bagages personnels conformément aux politiques des transporteurs.

b) Temps de voyage : les heures passées en voyage donneront lieu à une indemnité équivalente au salaire, calculé au tarif normal, que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé pendant ces heures de voyage.

c) Indemnité de séjour (frais de repas et de logement) : sauf en cas de remboursement sur frais réels justifiés, les frais de séjour seront fixés en accord avec l'intéressé.

d) Préavis en cas de déplacement : le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée sera averti au moins 48 heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

3. Utilisation d'un véhicule personnel du salarié :

En cas d'utilisation d'un véhicule personnel, le remboursement des frais devra tenir compte de la politique de l'entreprise ou à défaut du barème fiscal d'indemnités kilométriques, applicable au même parcours.

Le salarié devra au préalable justifier de la souscription d'une police d'assurances garantissant d'une manière illimitée sa responsabilité personnelle aux termes des articles 1240, 1241 et 1242 du code civil ainsi que la responsabilité de l'employeur.

Article 20

Déplacements de longue durée

1. Pour les salariés occupant habituellement un poste sédentaire, sont considérés comme déplacements de longue durée en France et à l'étranger les déplacements d'une durée supérieure à 15 jours ouvrés.

2. Ces déplacements seront indemnisés dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 18 ci-dessus pour les grands déplacements.

3. L'utilisation d'un véhicule personnel sera soumise aux dispositions dudit article 18.

4. Le salarié en déplacement de longue durée bénéficiera pour chaque quinzaine d'un jour de repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire ou d'une indemnité forfaitaire correspondant à 1 jour de repos supplémentaire.

L'employeur lui remboursera ses frais de voyage aller et retour du lieu où il a été envoyé en mission à son lieu de résidence habituel ou prendra en charge les frais du conjoint si c'est ce dernier qui rejoint le salarié.

5. Les cas de maladies ou d'accidents seront examinés conformément aux dispositions de l'accord relatif à la prévoyance, de telle sorte qu'en tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement restent à la charge de l'employeur.

6. Dans le cas où la présence d'un proche serait considérée comme nécessaire par le corps médical, le conjoint du salarié ou un autre membre de sa famille pourra se rendre auprès de lui au frais de l'employeur, qui prendra également à sa charge les frais de séjour de cette personne pendant une durée maximale d'une semaine, sauf cas particulier.

Article 21

Changement de résidence

1. Les employeurs s'efforceront de tenir compte de la situation de famille des intéressés dans les décisions visant au changement de résidence nécessité par les besoins du service. À partir du moment où le salarié est prévenu par l'entreprise, il bénéficie d'un délai de réflexion de 1 mois pour donner sa réponse sur un éventuel changement de résidence.

2. Le salarié aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés, ainsi que de ses frais de voyage et de ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge). On entend par « frais de voyage » le trajet pour se rendre définitivement sur le nouveau lieu de résidence.

En outre, une participation de l'entreprise aux frais de réinstallation du salarié fera l'objet d'un accord particulier.

Si le salarié ne peut pas déménager à la date souhaitée par l'employeur, pour des raisons familiales, un accord spécifique sera mis en place concernant la prise en charge de ses déplacements et frais d'hébergement.

3. Cette clause ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés ; ceux-ci bénéficient des dispositions sur les déplacements de longue durée.

4. Après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, tout salarié qui serait, sauf pour faute grave, licencié dans un délai de 3 ans sur le lieu de sa nouvelle résidence aura droit sur justification au remboursement de ses frais de déménagement jusqu'au nouveau lieu de travail du salarié dans la limite d'une distance équivalente au précédent déménagement.

5. Dans le cas où le changement de résidence ne serait pas accepté par l'intéressé la rupture du contrat de travail sera considérée comme étant du fait de l'employeur.

Article 22

Mobilité

La mobilité du personnel de l'entreprise tend à favoriser une adéquation constante entre les postes et les membres de ce personnel, et ce dans l'intérêt commun de l'entreprise et de ses salariés.

Les dispositions ci-dessous ne sont pas applicables lorsque des impératifs économiques concernent une ou des suppressions d'emploi et/ou impliquent, pour y parer, un déplacement géographique important du lieu de travail.

1. Champ d'application

Les dispositions du présent article sont limitées aux changements de lieu de travail acceptés par les salariés à l'intérieur du territoire métropolitain, étant rappelé que les déplacements à l'étranger et dans les DOM-TOM font l'objet de l'article 23 ci-dessous.

Elles ne sont pas applicables aux « itinérants permanents », c'est-à-dire les salariés physiquement non présents dans l'établissement contractuel de rattachement pour ce qui concerne leur activité dans le cadre de leur secteur géographique habituel.

Dans les décisions de changement du lieu de travail, il doit être tenu compte de la situation personnelle tels que les impératifs familiaux ou scolaires.

2. Nature et durée du changement de lieu de travail

La modification du lieu de travail doit être telle qu'elle nécessite logiquement le changement de résidence de l'intéressé.

Elle doit être d'une durée d'au moins 18 mois, les déplacements à l'intérieur de la France métropolitaine d'une durée inférieure faisant l'objet des articles 19 et 20 des dispositions générales de la présente convention collective.

L'accord à intervenir entre l'employeur et le salarié doit fixer cette durée de manière précise.

Si l'intéressé décide de ne pas modifier sa résidence malgré les difficultés pratiques que cela peut impliquer, il fait son affaire personnelle des conséquences de son choix et ne peut bénéficier des dispositions du présent article ni de l'article 21 de la présente convention collective.

3. Délai de réflexion

Un délai de réflexion de 1 mois doit être laissé au salarié avant qu'il ne prenne sa décision.

L'employeur doit lui donner toutes informations utiles sur le poste à pourvoir, sur l'environnement, sur les conditions de logement et sur tout autre élément susceptible d'être pris en considération.

Une « mission de reconnaissance » dont les frais seront à la charge de l'employeur, selon des modalités à préciser d'un commun accord, doit être accordée à l'intéressé pour lui permettre de se rendre compte du nouveau travail qui lui est proposé, des conditions de vie de la nouvelle localité, des possibilités de logement et de scolarité...

4. Délai de la réalisation du changement de lieu de travail

Si à la suite de cette « mission de reconnaissance », après le temps de réflexion ci-dessus, le salarié décide d'accepter le poste proposé, un second délai doit être convenu pour la réalisation du changement de lieu de travail.

5. Changement de résidence résultant de la réalisation du changement de lieu de travail.

Pour la réalisation du changement de résidence résultant de la réalisation du changement de lieu de travail, il sera fait application des dispositions de l'article 21 de la présente convention collective.

Dans le délai convenu pour la réalisation du changement de lieu de travail, il sera fait application des dispositions de l'article 20 de la présente convention collective, à partir du moment où le salarié exerce ses nouvelles fonctions et jusqu'à la réalisation effective du changement de résidence.

Article 23

Travail à l'étranger et dans les DOM-TOM

1. Champ d'application

Les salariés qui ont été en service pendant au moins 3 mois dans un ou plusieurs établissements métropolitains d'une entreprise relevant de la présente convention et qui, quelles que soient les dispositions du contrat initial, sans avoir quitté l'entreprise depuis lors, sont déplacés par leur employeur pour exercer temporairement une fonction hors de la France métropolitaine, Corse comprise, sont visés par les présentes dispositions sous réserve que la durée prévue de leur déplacement soit de 10 mois au minimum.

2. Contrat de travail

a) Il est établi un contrat se substituant, pendant le déplacement, au contrat de travail initial et qui régit les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour à l'étranger.

Le contrat de travail initial entre en vigueur de plein droit dès le retour en métropole, sous réserve de ce qui est écrit au paragraphe 4.

b) Préalablement à la signature du contrat, l'entreprise mettra à la disposition du salarié, pendant un délai de 1 mois, une documentation aussi complète que possible concernant la réglementation sociale et fiscale en vigueur dans le ou les pays où l'intéressé est envoyé et lui communiquera toutes informations relatives aux conditions générales de travail, de vie et d'environnement, propres aux lieux d'emploi.

De la même façon, l'entreprise mettra à la disposition du salarié toutes informations utiles concernant sa protection sociale en France (assurance maladie, assurance vieillesse, allocations familiales, chômage, etc.).

c) Dans l'énoncé de ce contrat doivent figurer des stipulations relatives aux postes suivants :

- définition de la fonction et qualification de l'intéressé ;
- lieu(x) d'exercice de la fonction ;
- durée prévue du déplacement ;
- période d'adaptation ;
- régime du travail (horaires et jours) ;
- congés et jours de repos (durée, fréquence et, éventuellement, repos compensateur).

La durée du séjour sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser 2 ans, sauf dérogation à prévoir dans le contrat. À cet effet, l'employeur prendra en charge tous les 2 ans un voyage aller et retour en métropole du salarié et de sa famille.

Il prendra également en charge ce retour dans des circonstances exceptionnelles à déterminer d'un commun accord, notamment en cas de décès d'un parent proche :

- montant, modalités et lieux de paiement de la rémunération ;
- modalités du contrôle médical à la charge de l'employeur, avant le départ, pendant le séjour et au retour ;
- conditions de voyage, de transport et de rapatriement ;
- conditions de voyage et de séjour de la famille ;
- frais de voyage, de déménagement et, s'il y a lieu, assurances correspondantes ;
- couverture des risques de vieillesse (sécurité sociale ou régime équivalent et régimes complémentaires), invalidité, décès, accidents du travail, maladie et accidents, perte d'emploi ;

- logement éventuel et son équipement ;
- autres avantages éventuels en nature ;
- conditions du rapatriement anticipé pour motifs graves du salarié et de sa famille, notamment en cas de décès, frais d'obsèques et rapatriement éventuel du corps ;
- incidences de l'évolution des conditions politiques, économiques et fiscales au(x) lieu(x) d'activité ;
- modalités de résiliation du contrat.

Les garanties et avantages résultant, pour le salarié, de l'application des dispositions à prévoir à cet égard dans le contrat doivent être au moins équivalents à ceux obtenus dans la présente convention collective nationale et dans ses avenants.

3. Aide et protection

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assurera, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection du salarié et éventuellement de sa famille l'accompagnant, notamment :

- en cas d'accident de santé majeur ;
- en cas de difficultés graves intervenant entre les autorités politiques ou administratives du pays d'accueil et le salarié.

4. Cessation du contrat de travail

En cas de licenciement, le rapatriement du salarié, de sa famille s'il y a lieu et de ses meubles et bagages dans les conditions prévues au contrat, est à la charge de l'entreprise. Ce droit au rapatriement ne pourra être exercé que dans un délai maximum de 9 mois à dater de la notification du licenciement.

Pendant la durée du préavis, l'entreprise fournira à son salarié toutes informations sur les stages de formation professionnelle continue et lui facilitera les inscriptions nécessaires.

En cas de résiliation du contrat autre que le licenciement, l'entreprise a la charge des frais de rapatriement au prorata du temps de séjour effectué par rapport au temps de séjour prévu.

5. Avantages en nature

Les avantages de toute nature dont, en cas de résiliation du contrat, le salarié peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux dont il pourrait bénéficier au titre du paragraphe 4 ci-dessus.

6. Situation au retour en métropole

Il est stipulé que le temps passé en service à l'extérieur dans les conditions visées au présent article entre en ligne de compte, notamment pour :

- la place du salarié au sein de la classification en vigueur dans la profession ;
- le calcul de l'ancienneté ;
- le calcul des diverses indemnités prévues en cas de résiliation du contrat.

À son retour en métropole, le salarié sera affecté à un emploi aussi compatible que possible avec l'importance de ses précédentes fonctions exercées hors métropole.

L'entreprise fera bénéficier le salarié, dès son retour en métropole, de la formation professionnelle continue qui peut s'avérer utile en raison soit de l'absence prolongée de l'intéressé, soit de l'évolution des techniques, dans la mesure compatible avec les dispositions légales et conventionnelles.

7. Dispositions d'ordre public

En aucun cas, les dispositions contenues dans le contrat et définies au paragraphe 2 ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où le salarié est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public.

8. Protection sociale

Les salariés déplacés continuent, pendant la durée de leur séjour à l'extérieur, à bénéficier de garanties relatives à la retraite et à la couverture des risques d'invalidité, de décès, d'accidents du travail, de maladie, d'accidents et perte d'emploi.

Ces garanties doivent, si nécessaire, compléter les garanties éventuelles de même nature dont le salarié bénéficie en vertu des dispositions obligatoires en vigueur dans le pays d'accueil.

L'entreprise s'efforcera d'en assurer, dans la mesure du possible, la continuité avec les garanties des régimes métropolitains.

Ces garanties seront, dans l'ensemble et toutes choses égales d'ailleurs, équivalentes à celles dont le salarié bénéficierait s'il était resté en métropole.

9. Cas de détachement à l'extérieur dans une autre entreprise

Lorsqu'un salarié est détaché à l'extérieur par l'entreprise au service de laquelle il est en métropole et mis à la disposition d'une entreprise de statut juridique étranger, filiale de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, l'entreprise métropolitaine se porte garante pour la filiale de l'exécution des engagements résultant de l'application du présent texte, sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-8 du code du travail.

Dans tous les autres cas de mutation dans une entreprise qui ne serait pas une filiale de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, après application du paragraphe 4, un nouveau contrat doit être négocié avec la nouvelle entreprise.

Article 24

Égalité professionnelle

1. La présente convention collective s'applique indistinctement aux salariés de l'un ou l'autre sexe conformément aux accords de branches et aux avenants sur ce thème.

Les personnes remplissant les conditions requises ont le même accès aux emplois offerts sans aucune discrimination telle que définie par la loi.

2. L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est assurée dans les conditions prévues par le code du travail.

3. Les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités qui pourraient se révéler en matière, notamment, d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle ou de conditions de travail ou d'emploi devront faire l'objet de dispositions appropriées dans les entreprises.

4. Les difficultés pouvant naître de l'application du paragraphe 3 seront éventuellement soumises à l'examen de la commission nationale de conciliation prévue à l'article 35.

5. Intéressement, participation et épargne salariale : le principe d'égalité professionnelle s'applique également à tous les salariés pour les dispositifs d'intéressement, participation et épargne salariale. Les parties signataires rappellent que les modalités de mise en place de ces dispositifs, par accord, doivent répondre aux exigences des dispositions légales en vigueur.

Article 25

Maternité

1. En cas de maternité, les salarié(e)s bénéficient des dispositions protectrices stipulées par la législation en vigueur et en outre des dispositions ci-dessous.

2. Les employeurs tiendront compte de l'état des salarié(e)s enceintes en ce qui concerne leurs conditions de travail. Lorsqu'un(e) salarié(e) en état de grossesse est l'objet d'un changement d'emploi conformément à des prescriptions médicales attestées par un certificat, il lui est assuré le maintien de son salaire antérieur en cas d'affectation sur un poste de qualification inférieure.

3. La période de repos avant et après l'accouchement est fixée d'après les dispositions légales.
4. Après au moins 1 an de présence effective au premier jour de la période légale de repos de maternité, il sera payé aux salariées, pendant ladite période légale, la différence entre le montant de leur salaire de référence et le montant des prestations en espèces auxquelles les intéressées ont droit pour la même période du fait de la sécurité sociale.
5. Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent se rendre en dehors des heures de travail sera payé à leur taux de salaire, y compris la prime d'ancienneté éventuelle et tous les autres éléments de la rémunération.
6. Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié(e) justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit, conformément aux dispositions légales et réglementaires, soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit à la réduction de sa durée de travail conformément aux dispositions conventionnelles relatives au temps partiel.
7. Pendant une durée maximale de 1 an à compter du jour de la naissance les salarié(e)s qui allaitent leur enfant disposent à cet effet de 1 demi-heure payée le matin et de 1 demi-heure payée l'après-midi. Dans ce contexte, les salarié(e)s doivent disposer des conditions reprises par les dispositions légales en vigueur, notamment les dispositions légales relatives au lieu d'allaitement.

Article 26

Indemnité de départ en retraite et indemnité de fin de carrière

L'indemnité de départ en retraite et l'indemnité de fin de carrière sont calculées conformément aux différents avenants en vigueur.

Article 27

Régime de retraite

Les salariés bénéficiant de la présente convention sont obligatoirement affiliés à un régime de retraite complémentaire établi conformément aux dispositions générales suivantes :

1. Conditions d'affiliation

Bénéficient de ce régime tous les salariés cadres et non-cadres dès le début de leur contrat de travail.

2. Cotisations

Les rémunérations prises en considération sont les rémunérations brutes définies comme assiette de la taxe sur les salaires par le code général des impôts et ses annexes, que l'employeur soit ou non assujetti à cette taxe, c'est-à-dire les rémunérations brutes déclarées à l'administration fiscale excluant :

- les indemnités de licenciement ;
- les indemnités de départ et de mise à la retraite pour la partie non imposable.

Pour les salariés bénéficiaires de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 au titre des articles 4 et 4 *bis* ainsi que de l'article 36 de l'annexe I, le salaire soumis à cotisations est limité à la tranche inférieure à celle qui supporte les cotisations versées pour la retraite instituée par ladite convention (une fois le plafond de la sécurité sociale).

Pour les salariés non bénéficiaires de ladite convention du 14 mars 1947, le salaire soumis à cotisations est limité à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Les entreprises pourront, en accord avec la majorité de leurs salariés, adopter des dispositions plus favorables en ce qui concerne le taux de cotisation.

Le précompte de la cotisation à la charge du salarié sera effectué par l'employeur comme en matière de sécurité sociale.

3. Droits des participants et allocataires

Les droits des salariés ou anciens salariés ou de leurs ayants droit (tels que conjoints survivants ou orphelins) sont définis par les règlements intérieurs des régimes complémentaires concernés en fonction des cotisations versées. L'âge normal de la retraite est l'âge auquel la pension de retraite du salarié peut être liquidée par la sécurité sociale sans abattement sur le montant normal.

4. Choix des institutions

Les entreprises devront choisir, avec l'accord et après consultation du personnel, conformément à l'article R. 731-8 du code de la sécurité sociale et sous réserve que la compétence professionnelle de ces institutions ait été retenue par l'ARRCO entre :

- l'association générale des retraites par répartition (AGRR) ;
- et la caisse générale interprofessionnelle de retraite pour salariés (CGIS).

Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux entreprises ayant, préalablement à leur admission comme membre d'une des chambres syndicales patronales signataires, adhéré à une institution de retraite complémentaire.

5. Changements d'institutions

Les changements d'institutions ne pourront s'effectuer que selon les modalités prévues par les articles 9, 10 et 11 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 et par le règlement intérieur de l'ARRCO.

Article 28

Régime conventionnel de prévoyance (salariés cadres, assimilés cadres et non cadres)

Conformément à l'avenant du 14 décembre 2016 relatif à la modification de l'ancien article 30 des dispositions générales de la convention collective, il est institué un régime conventionnel de prévoyance couvrant les risques décès, incapacité, invalidité et maladie, chirurgie, maternité, et comprenant au travers d'un degré élevé de solidarité des prestations à caractère non directement contributif, pour l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application visé à l'article 1^{er} de la présente convention. Les règles de fonctionnement dudit régime font l'objet d'un accord collectif de prévoyance qui précise notamment la nature et le niveau des prestations dont bénéficie l'ensemble du personnel, ainsi que le taux et la répartition des cotisations pour chacune des catégories dites « cadres » et « non cadres ».

Un comité paritaire de gestion, composé pour moitié de représentants des organisations syndicales patronales et pour l'autre moitié de représentants des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective ou y ayant adhéré par la suite en totalité et sans réserve, a pour mission la mise en œuvre des règles fixées par l'accord collectif de prévoyance en vigueur, dans le respect des dispositions de la présente convention.

La composition et les règles de fonctionnement du comité paritaire de gestion sont définies, en conformité avec la réglementation, par un règlement intérieur annexé à l'accord collectif en vigueur.

Le comité paritaire de gestion veille au bon fonctionnement du régime, étudie les modifications des prestations et des cotisations, définit les orientations des actions à haut degré de solidarité ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale et gère le fonds sur le haut degré de solidarité.

Le ou les organismes assureurs, gestionnaires du régime, seront obligatoirement choisis parmi les organismes habilités par les autorités compétentes à assurer les risques prévus par l'accord collectif de prévoyance en vigueur, en respectant la procédure de consultation et de mise en concurrence qui s'impose aux régimes de branche. »

Article 29

Congés payés annuels

1. La durée des congés payés, leurs conditions d'attribution et le montant de l'indemnité de congés payés sont déterminés par la législation en vigueur, notamment par le code du travail, et par les clauses des différents avenants à la convention collective.

La durée légale des congés payés est majorée de :

- 1 jour ouvrable à partir de 5 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrables à partir de 10 ans d'ancienneté ;
- 3 jours ouvrables à partir de 25 ans d'ancienneté ;
- 4 jours ouvrables à partir de 30 ans d'ancienneté.

Les salariés âgés de moins de 20 ans au 31 mai de l'année de référence ont droit à 1 semaine supplémentaire de congés payés.

Dans le cas où l'application des dispositions conventionnelles antérieures ou des usages ouvrirait droit à des congés plus longs que ceux résultant des dispositions ci-dessus ou à une indemnité plus élevée, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

Les absences pour maladie, en une ou plusieurs fois, jusqu'à une durée totale de 2 mois pendant la période de référence (d'acquisition des congés fixée par chaque entreprise), sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés, sous réserve d'une présence effective d'une durée minimale de 2 mois pendant la période de référence.

2. La période de prise du congé principal est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Cependant, si le bénéficiaire d'un congé en exprime le désir lors de l'établissement de la liste des congés, il pourra, après accord écrit avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue ci-dessus. En cas de congé par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur selon d'abord les nécessités du service et, ensuite, dans toute la mesure du possible, selon les désirs particuliers des intéressés, en tenant compte de la situation de famille et de l'ancienneté, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou dans le secteur public.

Les conjoints appartenant à la même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs sera porté à la connaissance du personnel (par tout moyen) aussitôt que possible et, en tout cas, 3 mois au moins avant le début de la période des vacances.

Lorsqu'un salarié se trouve par suite d'un arrêt de travail dans l'impossibilité de prendre son congé à la date fixée par l'employeur, la période de prise de congés sera reportée pour lui pour une durée de 15 mois à compter de la date de reprise du travail.

Si néanmoins, ce report ne lui permettait pas de prendre son congé, l'indemnité compensatrice correspondant aux jours normaux de congés auxquels il a encore droit lui sera alors versée. Les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence, uniquement par suite de maladie ou d'accident, pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés auxquels ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé pendant toute la période de référence.

Lorsque les nécessités de son service rendent indispensable le rappel exceptionnel d'un salarié avant l'expiration de son congé, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée de 2 jours

ouvrables auquel s'ajouteront les délais de route aller et retour et le temps de congé restant à courir. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement ainsi que tous les autres frais nécessités par ce rappel lui seront remboursés sur justification.

3. En cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congés payés acquise au moment du décès sera versée aux ayants droit.

4. Des dispositions particulières seront prises afin de faciliter aux salariés étrangers ou originaires des territoires non métropolitains, la prise de leur congé.

5. Lorsque le 1^{er} Mai se situera un jour généralement chômé dans l'entreprise, il donnera droit à un jour de repos compensatoire payé qui sera fixé d'un commun accord dans l'entreprise.

Article 30

Congés exceptionnels

Les salariés, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, ont droit, sur justification, à des congés payés exceptionnels pour événements de famille dans les conditions suivantes :

- mariage ou conclusion d'un Pacs du salarié : 5 jours.
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du conjoint, du concubin, du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur ou des beaux-parents : 3 jours ;
- décès des grands-parents : 1 jour ;
- reconnaissance de la survenue d'un handicap chez un enfant à charge fiscalement : 2 jours.

Ces congés ne se cumulent pas avec ceux prévus par les dispositions légales mais les remplacent lorsqu'ils sont plus favorables.

Les jours de congés supplémentaires ainsi accordés se situent en dehors des repos hebdomadaires et des congés payés.

Les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté ont droit pour les mêmes événements aux congés exceptionnels rémunérés dans la limite de ce qui est prévu par les dispositions légales en vigueur.

Des autorisations d'absence non rémunérées pourront être accordées dans le cas où la présence d'un salarié serait nécessaire pour soigner le conjoint, un enfant ou une personne à charge, gravement malade, ainsi que l'attesterait un certificat médical.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le don de jours de congés ou de repos peut être mis en place au profit d'un salarié parent d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade et nécessitant une présence soutenue. Ce dispositif est étendu aux salariés aidant une personne proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Les modalités de mise en œuvre du don de congés ou de repos sont définies par la loi.

Article 31

Inventions des salariés

1. Les parties signataires ont conscience de l'intérêt que présente une mise en application de la loi du 13 juillet 1978 sur les inventions de salariés. En effet, les salariés peuvent être amenés à proposer des inventions à l'occasion de l'exécution de leur travail.

2. Inventions concernées

Qu'elles soient brevetables ou non, les inventions qui sont l'objet du présent article doivent avoir un résultat bénéfique pour l'entreprise et/ou pour les salariés sur :

- la productivité ;
- la rentabilité ;

- les conditions de travail ;
- la sécurité.

Celles-ci, qui peuvent porter sur des produits ou des procédés, sont classées en deux catégories :

a) Innovations pures

Innovations exploitables avec profit pour l'entreprise et susceptibles de faire l'objet d'une déclaration de propriété industrielle en France et à l'étranger.

b) Substitutions novatrices

Ces inventions peuvent concerner un changement de méthode, de procédure d'organisation dans tous les domaines de la vie de l'entreprise.

Leur adoption doit constituer une amélioration réelle dans la productivité, la rentabilité, les conditions de travail, la sécurité...

Ces inventions doivent pouvoir être utilisées de façon permanente et donner un résultat systématique et répétitif.

3. Examen de l'existence et de l'intérêt des inventions et d'une éventuelle rémunération d'un ou de plusieurs salariés.

Une telle appréciation ne peut être effectuée que dans le cadre de l'entreprise en raison du caractère primordial des aspects concurrentiels et confidentiels de l'utilisation des inventions.

Elle doit être confiée à une commission paritaire dont les membres sont soumis à une obligation de réserve.

La composition de cette commission est fixée par un accord conclu au sein de l'entreprise en fonction de l'importance de ladite entreprise, et sa délégation de salariés doit comprendre des représentants du personnel.

Cette commission a pour fonction de rechercher si un ou plusieurs salariés peuvent percevoir, ensemble, une rémunération spéciale pour une invention.

Elle a une mission de proposition et non un pouvoir de décision, la décision appartenant, en définitive, à l'employeur.

Pour permettre l'enregistrement de l'antériorité du projet du ou des salarié(s), qui est primordiale, la commission doit être saisie par l'intéressé et l'innovation doit être consignée par écrit contre émargement et reçu.

4. Salariés rémunérés

Les présentes dispositions sont applicables à l'ensemble du personnel salarié de l'entreprise.

La situation des salariés auteurs d'une invention brevetable n'entrant pas dans la mission permanente ou ponctuelle qui leur est effectivement confiée ou relevant d'un autre domaine d'activité que celui pour lequel ils sont déjà rémunérés est régie par le paragraphe 2 de l'article 1^{er} de la loi du 2 janvier 1968, modifiée et complétée par la loi du 13 juillet 1978.

Substitutions novatrices ou inventions non brevetables :

La rémunération des salariés investis d'une mission inventive qui correspond à leurs fonctions inventives ou chargés d'études ou de recherches qui leur sont explicitement confiées est précisément motivée par une activité de cette nature.

La découverte d'une telle invention ne peut, a priori, donner lieu à une rémunération complémentaire.

Les salariés auteurs d'une telle invention n'entrant pas dans la mission permanente ou ponctuelle qui leur est effectivement confiée ou relevant d'un autre domaine d'activité que celui pour lequel ils sont déjà rémunérés bénéficient des dispositions du présent accord.

Le versement d'une rémunération éventuelle ne peut concerner que les salariés présents dans l'entreprise au moment de l'exploitation de l'« invention ».

Lorsque la rupture du contrat de travail avant la date d'exploitation relève de l'initiative de l'employeur ou résulte du départ à la retraite de l'inventeur, la commission paritaire prévue à l'article 3 du présent article doit être informée par la partie la plus diligente.

Elle reste dépositaire et garante des droits éventuels des salariés auteurs d'inventions.

5. Conditions de versement et montant de la rémunération

a) Innovations pures ou inventions brevetables

En raison, notamment, de la diversité des situations, la détermination du montant et les conditions de la rémunération éventuelle doivent relever d'un accord entre l'employeur et le salarié, auteur de l'invention, au sein de l'entreprise et sous avis de la commission.

Les parties peuvent prendre en considération le cadre général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, les difficultés de la mise au point pratique, la contribution personnelle originale de l'inventeur et l'intérêt économique de l'invention.

b) Substitutions novatrices ou inventions non brevetables

La rémunération éventuelle doit être fixée d'un commun accord, sous avis de la commission.

Article 32

Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

Une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) est instituée conformément à la législation en vigueur par accord portant création de celle-ci, annexé à la présente convention collective.

Cet accord a pour objet de définir les missions de la CPPNI et l'articulation de celle-ci avec les commissions déjà existantes au sein de la branche (commission sociale paritaire et commission nationale paritaire d'interprétation).

Article 33

Commission sociale paritaire

Le rôle de la commission sociale paritaire est d'examiner toute question et de conclure éventuellement tout accord concernant la présente convention, ses avenants et ses annexes, notamment en matière de salaires, plus généralement toutes dispositions régissant les rapports de travail dans les entreprises soumises à la présente convention.

La commission est composée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et des organisations syndicales patronales représentatives de la branche.

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales de salariés seront remboursés conformément aux dispositions de l'article 4, dans la limite du nombre de personnes fixé par ledit article.

La commission doit se réunir dans le délai de 2 mois à dater du jour de la réception de la demande de convocation.

Lorsqu'une demande de convocation émane d'une organisation syndicale représentative de salariés signataire de la présente convention, celle-ci doit indiquer, outre son objet, trois dates aux-

quelles pourrait se tenir cette réunion situées entre le 15^e et le 30^e jour de la réception présumée de la demande.

Les organisations syndicales patronales, soit au reçu de cette demande, soit d'elles-mêmes si elles sont à son origine, communiquent aux autres organisations l'objet de la réunion ainsi que les dates proposées. La date retenue est celle qui recueille l'agrément de la majorité des participants.

Article 34

Commission nationale paritaire d'interprétation

1. Le rôle de la commission nationale paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention.

2. La commission est composée au maximum de deux délégués titulaires et de deux délégués suppléants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total de représentants des organisations patronales.

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales de salariés seront remboursés conformément aux dispositions de l'article 4.

3. La commission est convoquée dans les formes et les délais prévus à l'article 33.

4. La commission peut d'un commun accord entre ses membres et pour éclaircir ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

5. Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des parties signataires représentées, le texte de cet avis signé par la commission a la même valeur conventionnelle que les clauses de la présente convention.

6. La commission doit rendre un avis par question posée. Chaque avis rendu est envoyé par courrier aux fédérations nationales et mis à disposition sur le site internet de l'organisation regroupant les organisations patronales. Les parties contractantes instituent la possibilité d'une signature électronique de l'avis rendu par la commission.

Article 35

Commission nationale paritaire de conciliation

1. Le rôle de la commission nationale paritaire de conciliation est de tenter de régler les conflits collectifs résultant de l'application de la présente convention.

2. La commission est composée au maximum de deux délégués titulaires et de deux délégués suppléants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total de représentants des organisations patronales.

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales de salariés seront remboursés conformément aux dispositions de l'article 4.

3. La commission est convoquée dans les formes prévues à l'article 34 mais doit statuer dans un délai de 15 jours. Ce délai peut être prorogé d'un commun accord entre les parties signataires.

4. La commission peut d'un commun accord entre ses membres et pour certains de ses travaux faire appel à un ou plusieurs experts.

5. La commission peut demander toutes justifications ou effectuer toutes démarches qui lui sembleraient utiles.

Article 36

Dénonciation et révision de la convention collective

1. Toute dénonciation de la convention et toute demande de révision par l'une des parties contractantes devront être portées par lettre recommandée avec avis de réception à la connaissance des

autres parties contractantes, avec préavis de 1 mois, ou décidé d'un commun accord entre les parties signataires (uniquement pour la révision).

2. Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 4 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

En ce qui concerne les salaires, les demandes de révision peuvent être faites sans tenir compte de la règle ci-dessus.

3. La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte relatif aux points faisant l'objet de la dénonciation ou de la révision. Les discussions devront commencer au plus tard dans les 30 jours qui suivront la date figurant sur l'accusé de réception de la lettre recommandée de notification.

4. Le texte de la convention faisant l'objet d'une dénonciation ou celui des articles faisant l'objet d'une demande de révision restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions conformément aux dispositions des articles L. 2261-10 et suivant du code du travail.

Article 37

Application de la convention collective

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions de la présente convention collective, de ses avenants et de ses annexes.

Elles prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

Article 38

Dépôt et extension de l'avenant

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail.

Il est opposable aux entreprises adhérentes à un syndicat professionnel patronal au lendemain de la date de son dépôt et au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension pour les autres entreprises.

Les dispositions du présent avenant feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 39

Adhésion

Conformément aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale de travailleurs, toute organisation syndicale d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement peuvent adhérer ultérieurement à la présente convention.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit la notification de l'adhésion aux autorités compétentes.

Fait à Paris, le 17 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)